

## **OPMANDSKENDELSE**

afsagt den 27. januar 2025

af fhv. højesteretspræsident Thomas  
Rørdam

i faglig voldgift sag FV2023-1324

Centralorganisationen af 2010 (CO10)  
(advokat Peter Breum)

mod

Forsvarsministeriets Personalestyrelse  
(advokat Jonas Blegvad Jensen)

Biintervenient til støtte for indklagede:

Hærens Konstabel- og Korporalforening  
(advokat Frederik Brocks)

## Uoverensstemmelsen

Uenigheden vedrører den situation, at en militærperson, som er omfattet af HKKF-overenskomsten, f.eks. en konstabel, efter ansøgning bliver ansat i en sergentstilling og får en uddannelsesaftale til gennemførelse af den forkortede grundlæggende sergentuddannelse (GSU) med henblik på udnævnelse til sergent efter vel afsluttet uddannelsesforløb. Spørgsmålet er, om konstabelen overgår til CS-overenskomsten for bl.a. sergenter straks ved ansættelsen, eller om dette først sker efter udnævnelse til sergent.

## Påstande

Indklagede, Centralorganisationen af 2010 (CO10), har påstået Forsvarsministeriets Personalestyrelse

- 1) tilpligtet at anerkende, at personer, der ansættes i en sergentstilling, er omfattet af CS-overenskomsten, uanset om de har uddannelsen hertil, og
- 2) tilpligtet at anerkende, at cirkulærebemærkningen til HKKF-overenskomsten § 8, stk. 7, og ”Forståelsespapir mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hærens Konstabel- og Korporalforening om Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler i sergentstillinger” strider mod CS-overenskomsten.

Klager, Forsvarsministeriets Personalestyrelse, har påstået frifindelse.

## Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 13. januar 2025 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var Mikkel Larsen og Marianne Anker Bechmann.

Sidedommerne for indklagede var Trine Kristiansen og Grith Sandst Poulsen.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Lautruphøj 8, 2750 Ballerup.

Indklagede havde under forberedelsen af sagen nedlagt en principal afvisningspåstand med henvisning til, at sagen efter indklagedes opfattelse vedrører grænsedragningen mellem CS-overenskomsten og HKKF-overenskomsten, og at tvister herom skal afgøres ved faglig voldgift mellem CS og HKKF og ikke mellem en af organisationerne og Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Under hensyn til, at HKKF er biintervenient i sagen, var CO10 på vegne af CS og HKKF enige om, at tvisten kan realitetsbehandles ved den anlagte faglige voldgiftssag, og indklagede frafaldt derfor afvisningspåstanden.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af A, B, C, D, E, F, G og H.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen er derfor truffet af opmanden.

### Overenskomster mv. og sagsfremstilling

Af grænseaftale af 22. juli 1986 mellem Centralforeningen for kontraktansat Stampersonel (senere Centralforeningen for Stampersonel, i det følgende kaldet CS) og Hærens Konstabel- og Korporalforening (i det følgende kaldet HKKF) fremgår blandt andet følgende:

”I overensstemmelse med protokollat af 17. december 1984 vedrørende forhandlings- og aftaleret mellem parterne: CS, HKKF og Forsvarsministeriet er indgået følgende aftale mellem CS og HKKF om organisering af kontraktansat militært personel. Aftalen er tillige bindende for de personalegrupper, der er tilsluttet CS og HKKF.

§ 1. Organisationsområdet for HKKF omfatter følgende personalegrupper i hæren: konstabelelever konstabler, overkonstabler samt korporaler.

Forhandlings- og aftaleretten for dette personel udøves af HKKF i overensstemmelse med Kundgørelse for Forsvaret B.38-1973.

Stk. 2 Organisationsområdet for CS omfatter øvrigt kontraktansat militært personel.

Forhandlings- og aftaleretten for dette personel udøves af CS i overensstemmelse med Kundgørelse for Forsvaret B.38-1973.

.....”

Friliste af 24. august 1998, der vedrører tjenestemænd, indeholder funktionsbeskrivelser for forskellige stillinger:

Funktionsbeskrivelsen for sergenter er:

”Personel, der inden for eget funktionsområde virker som instruktør inden for det manuelle niveaus fagområder.

Personel, der løser mindre komplicerede opgaver inden for tjenesteområderne operation, teknik og forvaltning, og hvor ledelsesopgaverne bestrides på grundlag af grunduddannelse evt. kombineret med tjeneste erfaring på laveste funktionsniveau.”

For oversergenter er funktionsbeskrivelsen bl.a.:

”Personel, der bestrider funktionen som næstkommanderende i en taktisk-operativ enhed af afdelingsstørrelse.

.....”

For chefsergenter er funktionsbeskrivelsen bl.a.:

”Personel, der udfører funktioner som sagsbehandler ...”

For korporaler er funktionsbeskrivelsen bl.a.:

”Personel, der udfører funktioner under ledelse af en mellemlider eller leder. Funktionerne dækker alle de opgaver, der skal løses under mellemliderniveau, og omfatter både fysisk krævende arbejde og mere teoretisk betonet arbejde. Funktionerne varierer i grad og selvstændighed. Personalet skal gennemføre den militære grunduddannelse ...”

Af bekendtgørelse nr. 294 af 24. marts 2010 om militære grader mv. for personel i det militære forsvar fremgår bl.a.:

”§ 1. De funktioner, der varetages af militært personel, opdeles i fire hovedniveauer benævnt chefniveau, lederniveau, mellemliderniveau og manuelt niveau. Et hovedniveau opdeles i funktionsniveauer.

§ 2. Militært personale omfatter befalingsmænd og menige. Befalingsmænd omfatter personel af officersgruppen og sergentgruppen af linjen og reserven. Menige omfatter personel af korporal- og konstabelgruppen af linjen og reserven samt konstabelelever, værnepligtige menige og frivillige menige i hjemmeværnet.”

HKKF-overenskomsten af 1. april 2021, som er indgået mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse (idet følgende kaldet FPS) og HKKF, indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

§ 1. Dækningsområde

Overenskomstaftalen omfatter konstabelelever, ansatte på værnepligtstilignende vilkår, konstabler, overkonstabler og korporaler i hæren.

.....

§ 8. Centralt aftalte tillæg mv.

.....

Stk. 6

Ved midlertidig anvendelse af personel af konstabelgruppen i en befalingsmandsstilling, ydes der, når funktionen er over 7 kalenderdages varighed, et midlertidigt befalingsmandstillæg på kr. 11.900,00.

Stk. 7

Til fast tjenestegørende personel, som har gennemført sergentuddannelsen, ydes et engangsvederlag på kr. 10.900,00, jf. Protokollat nr. 1 af 29. september 2006.

Cirkulærebemærkning til stk. 7:

Ved ansættelse i en sergentstilling forbliver den ansatte på HKKF løn- og ansættelsesvilkår indtil uddannelsen er gennemgået og den ansatte er udnævnt til sergent.

.....”

CS-overenskomsten af 13. august 2021, som er indgået mellem FPS, Centralorganisationen af 2010 (CO10) og CS, indeholder bl.a. følgende bestemmelse:

”§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen er gældende for følgende stampersonel, der ansættes den 1. april 2015 eller senere under Forsvarsministeriet med tilhørende myndigheder:

.....

b. Sergentelever, sergenter, oversergenter, seniorsergenter og chefssergenter i Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet.”

Af bilag 1 til overenskomsten fremgår bl.a., at der ydes et uddannelsestillæg på 5.200 kr. til stampersonel, der har gennemført grundlæggende sergentuddannelse (GSU).

Af en artikel i publikationen Fagligt Forsvar, sommer 2017, som udgives af HKKF, fremgår bl.a.:

”Søg stillingen før uddannelsen

Du kan også søge en sergentstilling, før du har uddannelsen. Får du stillingen, skal du og din chef lave en uddannelsesaftale. Når du så har gennemført uddannelsen, udnævnes du til sergent.

Vælger du denne vej, overgår du til CS-overenskomst, når du indtræder i stillingen – altså før du har gennemført den afkortede sergentuddannelse. Derfor får du ikke vederlaget for gennemført sergentuddannelse, som er en del af HKKF’s overenskomst. Fordelen ved denne model er, at du bliver udnævnt til sergent umiddelbart efter, at du har gennemført uddannelsen.”

I 2020 rejste HKKF over for Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) spørgsmålet om rigtigheden af ansættelse af konstabler mv., som var i sergentstillinger med henblik på udnævnelse til sergent, på CS-overenskomsten. Den 19. november 2020 skrev FPS til HKKF:

”Vi har som tidligere drøftet behandlet sagen vedrørende vilkår ved ansættelse af konstabler, overkonstabler og korporaler i sergentstillinger (uden at der umiddelbart sker udnævnelser til sergent), som vi drøftede på vores møde d. 20. august.

FPS enige i, at den nuværende praksis ikke er i overensstemmelse med principperne i Grænseaftalen mellem HKKF og CS.

FPS ændrer derfor praksis, sådan at konstabler, overkonstabler og korporaler der efter ansøgning findes egnede til en sergentstilling honoreres efter HKKF-overenskomst frem til udnævnelse til sergent.

Det betyder, at de pågældende indtil den grundlæggende sergentuddannelse (HRN) er gennemført, og de kan udnævnes til sergent, vil bevare deres hidtidige basis aflønning under HKKF overenskomst og oppebære befalingsmandstillæg. Der indgås aftale med de enkelte om gennemgang af sergentuddannelsen og de pågældende vil få det mellem HKKF og FPS aftalte engangsvederlag efter gennemførelse af den grundlæggende sergentuddannelse.

FPS kan ikke udelukke, at der vil være centrale tillæg eller funktionstillæg der ikke kan oppebæres i den nye stilling (fx faglært tillæg knyttet til den gamle stilling).

FPS vil gennemgå de medarbejdere, der er ansat i sergentstillinger efter den hidtidige praksis. Når de er gennemgået vender vi tilbage til jer med henblik på at drøfte håndteringen af de enkelte.”

Forud for afsendelsen af mailen af 19. november 2020 blev der udarbejdet et udkast af samme dato, som blev indledt med, at I, FPS, skrev:

”Jeg foreslår, at du C sender D nedenstående mail, så vi kan komme videre i behandlingen af de konkrete sager. Med mailen formaliseres den aftale, som du har indgået med D og B om håndteringen af HKKF’ere, der sidder i en sergentstilling på uddannelsesaftale.”

Af en tidligere intern mail af 5. november 2020 blev der henvist til, at der var opnået enighed med CS og HKKF.

Den 5. september 2022 underskrev FPS og HKKF et forståelsespapir om Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler i sergentstillinger. Af forståelsespapiret fremgår:

”Det er Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hærens Konstabel- og Korporalforening forståelse, at Grænseaftale af 22. juli 1986 mellem Centralforeningen for kontraktansat Stampersonel (CS) og Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) forvaltes som følger:

1. Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler, der efter ansøgning placeres i en sergentstilling, honoreres i medfør af Overenskomstaftale mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hærens Konstabel- og Korporalforening frem til udnævnelse til sergent kan finde sted.
2. Der vil med Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler, der jf. pkt. 1 bestrider en stilling på sergentniveau, ved tiltrædelse i stillingen blive indgået en uddannelsesaftale med henblik på gennemgang af sergentuddannelsen, og der oppebæres indtil udnævnelse finder sted, det midlertidige befalingsmandstillæg medfører overenskomstaftalens § 8 stk. 6.
3. Når den afkortede sergentuddannelse er gennemgået og bestået, vil Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler få det i overenskomstaftalens § 8, stk. 7 aftalte engangsvederlag, hvorefter udnævnelse til sergent kan finde sted.”

Den 3.oktober 2022 sendte CS følgende mail til FPS:

”Tak for sidst, hvor vi bl.a. drøftede forståelsespapiret af 5. september 2022 indgået mellem FPS og HKKF vedr. ansættelse af Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler i sergentstillinger.

Som vi gjorde opmærksom på, så anser vi den indgåede aftale som et brud på vores organisationsaftale. Grunden hertil er, at sergentstillinger strukturelt er placeret på

mellemliderniveau og ligger indenfor CS forhandlingsområde. Det fremgår med tydelighed af CS organisationsaftale, at dækningsområdet bl.a. omfatter sergentelever, sergenter, oversergenter, seniorsergenter og chefsergenter i Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet. HKKF har alene forhandlingsretten på det manuelle M100 niveau i Hæren. Som B oplyste på mødet, så anfægter CS ikke muligheden for midlertidig anvendelse af konstabler i sergentstillinger, når stillingsindehaveren er fraværende ex. grundet barsel, INTOPS mv. Det er almindelig praksis. Når en sergentstilling er ledig, og har været i opslag er situationen en anden. Der ansættes vedkomne ift. stillingens strukturelle placering, benævnelse og niveau, dvs. CS-vilkår.  
.....”

Sagen blev senere af CS overdraget til CO10 og det gav anledning til yderligere mailkorrespondance.

Af mail af 10. oktober 2022 fra FPS til CO10 fremgår bl.a.:

”..... Men som nævnt kunne vi ikke drømme om at gøre noget anderledes ift grænsedragningen uden forinden at have taget begge formænd i ed. Og det er også sket i denne sammenhæng. Der er således tale om en to år gammel praksisændring, der er nedskrevet.  
.....”

Af mail af 11. oktober 2022 fra CO10 til FPS fremgår:

”Vi er ikke bekendt med at CS – hverken direkte eller stiltiende – skulle have accepteret en sådan praksisændring. Tværtimod bliver CS først for ganske nyligt opmærksom på den ved et tilfælde Jeg har vedlagt den omtalte mail, der også belyser dette. Jeg skal tilføje, at når FPS beskriver forståelsen som en praksisændring, der er nødvendig at skrive ned, så bekræfter I efter vores opfattelse, at det netop ikke forholder sig sådan i henhold til gældende aftaler. Jeg vil også mene at I, ved at understrege nødvendigheden af at inddrage begge organisationer, bekræfter at det ikke kan lade sig gøre uden en aktiv accept fra alle parter.

Jeg vil med det samme tilføje, at vi under alle omstændigheder undrer os en hel del over, at FPS og HKKF sætter sig ned og bliver enige om en forståelse af en grænseaftale som CS også er part i, og det kan under ingen omstændigheder tilsidesætte dækningsområdet i CS’ organisationsaftale. Vi undrer os endnu mere over, at det øjensynligt også har været drøftet under OK21 jf. den nye cirkulærebemærkning til HKKF’s organisationsaftales § 8, stk. 7. CO10, CS og FPS havde en ret intensiv mødekadence under OK21, og I kunne på et hvilket som helst tidspunkt have inddraget os.

Hvis ikke FPS meddeler HKKF, at der er tale om en fejl eller fremsætter dokumentation for CS’s accept af den i forståelsespapiret beskrevne praksisændring, inden udgangen af denne uge, så forbeholder CO10 sig retten til at tage de relevante fagretlige skridt.  
.....”

FPS svarede den 12. oktober 2022 CO10:

”Jeg læser det som om, at du tror det har været mere formel ændring/forhandling end tilfældet er. Både CS og HKKF har på formandsniveau været direkte i dialog med chefen her fra afdelingen, C, før vi tilbageførte den forvaltningsmæssige praksis på området. Og forståelsen er også skrevet med meget skarp pen, idet FPS ikke har aftalt noget med HKKF, men blot anført forvaltningen og hvordan vi forstår grænseaftalen, som de to formænd havde givet tilsagn om i 2020, og som medførte den nuværende praksis.

Det har været en naturlig afledning af det, at overenskomsten med HKKF er tilpasset. Der har således ikke på noget tidspunkt været tiltænkt at forbigå CS på nogen måde.

På tidspunktet hvor konstabler fra Hæren uddanner sig til sergenter, er de fortsat konstabler i Hæren, uanset hvordan de er placeret i arbejdsgivers struktur. Vi skal i den forbindelse bemærke, at Forsvarets struktur og stillinger hører inden for ledelsesretten.

Det er samlet set vores vurdering, at den aktuelle forvaltning er korrekt.

Da spørgsmålet om forståelsen af grænsedragningsaftalen alene blev drøftet og aftalt telefonisk i 2020 (vi var i covid-perioden) kan der ikke fremsendes dokumentation herpå. Men praksis blev ændret umiddelbart herefter, hvilket CS har været vidende om.”

## Forklaringer

A har forklaret bl.a., at har arbejdet 39 år i Hæren, bl.a. som seniorsergent og myndighedsbefalingsmand. Han er nu pensionist. Han har været medlemskonsulent i CS og har arbejdet med personalesager.

Forsvaret er en hierarkisk organisation med forskellige niveauer, M100 (det militære manuelle niveau omfattende bl.a. menige, konstabler, overkonstabler og korporaler, hvor HKKF har forhandlingsretten for så vidt angår Hæren, og CS har forhandlingsretten for så vidt angår flyvevåbnet og søværnet), M200 (mellemliderniveauet omfattende sergentgruppen, hvor CS har forhandlingsretten), M300 (det militære lederniveau omfattende bl.a. løjtnanter, kaptajner og majorer, hvor HOD har forhandlingsretten) og M400 (det militære chefniveau omfattende bl.a. oberster, kommandører, generaler og admiraler, hvor HOD har forhandlingsretten).

Hvis man som f.eks. konstabel ønskede at blive sergent, var ordningen tidligere den, at konstablen kunne blive optaget på sergentskolen, hvis chefen fandt konstablen egnet. Det kunne også ske på den måde, at chefen af egen drift udså sig egnede værnepligtige mv., som så blev udtaget til at gennemføre uddannelsen på sergentskolen. Efter vel afsluttet uddannelse på sergentskolen kunne der ske udnævnelse til sergent. Denne ordning blev ændret i 2014, hvor der blev indført et ansøgningssystem. Det nye system indebærer, at regimentet ikke længere har ansvaret for personaleplanlægningen. Alle kan søge en ledig stilling som f.eks. sergent. Det bliver så vurderet, om ansøgeren er egnet til at gennemføre uddannelsen på sergentskolen med henblik på udnævnelse til sergent. En konstabel mv. kan nøjes med en afkortet uddannelse af ca. 4 måneders varighed på sergentskolen. Under uddannelsen er den pågældende stadig konstabel mv. Hvis uddannelsen ikke bliver vel gennemført, kan den pågældende ikke udnævnes til sergent, men indtræder som udgangspunkt i sin gamle stilling.



Hvis en sergent bliver skadet eller dør under en mission, træder den næstkommanderende til. Det kan f.eks. være en korporal. Chefen vurderer og afgør, hvor længe den næstkommanderende kan fungere i funktionen. Det samme gælder, hvis en sergent skal på barselsorlov el. lign. I disse situationer vedbliver den næstkommanderende med at være korporal.

B har forklaret bl.a., at har været i Forsvaret i 42 år. Han har i 18 år været formand for CO10 og er stadig formand. Han har mange gange deltaget i overenskomstforhandlinger.

Grænseaftalen fra 1986 har ikke givet anledning til tvister i hans tid som formand. Stillingsindholdet er afgørende for, om en militær person hører til CS-overenskomsten eller til HKKF-overenskomsten.

Da man i 2014 gik over til ansøgningssystemet, var der ikke drøftelser af, om systemet ville få betydning for overenskomstdækningen efter CS-overenskomsten og HKKF-overenskomsten. Beskrivelsen i HKKF's blad Fagligt Forsvar fra sommeren 2017 er retvisende for, hvordan der blev administreret efter ansøgningssystemets indførelse. I 2023 var der 73 korporaler, som var under uddannelse til sergent, og som var ansat under CS-overenskomsten. Hvis en konstabel mv. ansættes i en sergentstilling og får en uddannelsesaftale med henblik på udnævnelse til sergent (den forkortede uddannelse på ca. 4 måneder), er der tale om en varig stilling, som begrundes ansættelse under CS-overenskomsten. Hvis ikke konstabelen opnår udnævnelse, træder konstabelen tilbage i sin tidligere stilling og overenskomst. Før ansøgningssystemet blev en ansættelse i en sergentstilling med uddannelsesaftale med henblik på udnævnelse til sergent betragtet som en midlertidig stilling og medførte ikke organisering under CS-overenskomsten.

Det forståelsespapir, som den 5. september 2022 blev udarbejdet af FPS og HKKF, fik CS ikke tilsendt, og CS var heller ikke inddraget i eller orienteret om de drøftelser, der førte til, at papiret blev udarbejdet. CS blev heller ikke orienteret om den cirkulærebemærkning, der blev knyttet til HKKF-overenskomstens § 8, stk. 7, i 2021. Han blev først opmærksom på cirkulærebemærkningen på et tidspunkt i 2022. Ved mail af 3. oktober 2022 meddelte CS FPS, at man anså forståelsespapiret som et brud på CS' organisationsaftale.

Frilisten af 24. august 1998, som vedrører tjenestemandsansættelse, indeholder funktionsbeskrivelser, som også har betydning for, om en militær person henhører under CS-overenskomsten eller HKKF-overenskomsten.

C har forklaret bl.a., at han er kontorchef i FPS, hvor han bl.a. arbejder med overenskomster. Han er uddannet jurist.

De militære overenskomster er ikke funktionsoverenskomster. Forsvaret er bygget hierarkisk op med stillingsbetegnelser og grader. Det er vigtigt for FPS at vide, hvilken overenskomst de forskellige personalegrupper hører til. Ledelsen bestemmer, hvilket funktionsindhold, de forskellige stillinger (grader) skal have. Frilisten er lavet med henblik på klassifikation af tjenstemandsstillinger, men den kan også bruges uden for tjenstemandsområdet. Det er imidlertid en ledelsesopgave at fastsætte funktionsbeskrivelserne for de enkelte stillinger.

Man skal gennemføre et uddannelsesforløb, før man som konstabel mv. kan udnævnes til sergent, og først da er konstabelen sergent. Opnår konstabelen ikke udnævnelse, vender konstabelen tilbage til sin hidtidige stilling. Den forkortede uddannelse på 4 måneder (som skal gennemføres inden for 2 år) for konstabler mv. blev introduceret i forbindelse med, at man gik over til ansøgningssystemet i 2014.

Efter at man gik over til ansøgningssystemet i 2014, gennemførte FPS en praksisændring for konstabler mv., som blev ansat i en sergentstilling og fik en uddannelsesaftale med henblik på udnævnelse til sergent. Baggrunden herfor var, at FPS efter en henvendelse fra HOD havde rådført sig med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om betydningen af ansøgningssystemet for personer ansat under HOD-overenskomsten. Det endte med, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen tilkendegav, at en person, der blev ansat i en HOD-stilling, skulle aflønnes efter HOD-overenskomsten, uanset om den pågældende var udnævnt i stillingen. Dette førte til, at FPS – fejlagtigt viste det sig – indførte en ny praksis for konstabler mv., der blev ansat i sergentstillinger med henblik på udnævnelse til sergent efter vel afsluttet uddannelsesforløb. Fejlen bestod i, at FPS overførte praksis (efter anvisningerne fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen) fra HOD-overenskomsten til CS- og HKKF-områderne. Man implementerede med andre ord anvisningerne fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for bredt. Forud for den fejlagtige praksis og forud for ansøgningssystemet forblev konstabler mv. på HKKF-overenskomsten, når de blev beordret til midlertidigt at fungere i en sergentstilling. Det gjaldt også i situationen, hvor konstablen mv. i funktionen som sergent var under uddannelse med henblik på udnævnelse til sergent. Under den tidligere ordning (før ansøgningssystemet) fungerede konstablen mv. i denne situation i sergentstillingen, uden at være ansat i stillingen. Uddannelsessystemet gjorde det muligt for konstabler mv. at blive ansat i en sergentstilling under den forkortede uddannelse med henblik på udnævnelse til sergent.

Den fejlagtige praksis blev tilbageført i 2020 på baggrund af en henvendelse fra HKKF. FPS vurderede i den forbindelse, at praksis ikke stemte med rådgivningen fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, når der – modsat på HOD-området – var tale om stillinger med uddannelseskrav, således som det er tilfældet for konstabler mv., der ansættes i en sergentstilling med henblik på udnævnelse til sergent. Han var i den forbindelse i kontakt med B fra CO10, som blev orienteret om, at FPS havde tænkt sig at ændre praksis. Foreholdt at det ikke fremgår af mailen af 19. november 2020, at CO10 eller CS havde erklæret sig enig i indholdet eller var blevet orienteret om det, forklarede han, at han ikke husker drøftelserne med B nærmere. Det var også HKKF, der tog initiativ til oprettelsen af forståelsespapiret i 2022. HKKF ville gerne have på skrift, at den fejlagtige praksis var forladt. Forståelsespapiret blev ikke sendt til CS eller CO10, men CS fik en mundtlig orientering. Cirkulærebemærkningen til HKKF-overenskomsten fra 2021 kom med fordi man ville sikre sig, at der blev administreret efter det, som blev aftalt i 2020.

Efter hans opfattelse er en konstabel, som er ansat i en sergentstilling med henblik på udnævnelse til sergent, i en midlertidig sergentstilling.

E har forklaret bl.a., at hun var ansat i HKKF som forhandlingskonsulent/faglig konsulent fra 2016 til 2021. Hun har været inddraget i overenskomstforhandlinger som sagsbehandler. Hun har været i fagbevægelsen i 35 år.

Artiklen i Fagligt Forsvar fra sommeren 2017 er ikke skrevet af hende, men af redaktøren med input fra hende. I HKKF vejledte man dengang medlemmerne om, at hvis de kom på CS-overenskomsten, ville de ikke få tillæg efter HKKF-overenskomstens § 8, stk. 6 og 7. Det var vigtigt for medlemmerne at vide, hvad betingelserne var for, at de kunne få tillæggene. Hun er ikke bekendt med, at det dengang af HKKF eller af andre blev problematiseret, om det, der stod i artiklen, var rigtigt. Formanden for HKKF var ansvarshavende redaktør. Hun går ud fra, at ledelsen i HKKF var bekendt med indholdet

af artiklen. Hun har vejledt HKKF's medlemmer i overensstemmelse med indholdet af artiklen helt indtil hun i 2021 fratrådte sin stilling i HKKF.

D har forklaret bl.a., at han har været næstformand i HKKF siden 2018. Han har fra 1985 til 2021 gjort tjeneste i Forsvaret.

Afgørende for, om en militærperson er omfattet af CS-overenskomsten eller HKKF-overenskomsten er den pågældendes militære grad. Funktionen er ikke afgørende. Har en militærperson grad af konstabel mv., hører personen til HKKF-overenskomsten. Han er ikke før den foreliggende sag blevet præsenteret for et synspunkt om, at CS-overenskomsten er en funktionsoverenskomst. En konstabel mv. bliver først udnævnt til sergent efter vel afsluttet uddannelse, og først på det tidspunkt ansættes den pågældende på CS-overenskomsten. Sker der ikke udnævnelse, forbliver konstablen på HKKF-overenskomsten. De tillæg, der fremgår af HKKF-overenskomstens § 8, stk. 6 og 7, udbetales kun, hvis den pågældende er ansat på HKKF-overenskomsten.

I 2015-2016 etablerede FPS en ny praksis, hvorefter konstabler mv. under uddannelse til sergent blev ansat på CS-overenskomsten. I HKKF opdagede man et enkeltstående eksempel herpå i 2019. Sagen blev overdraget til HKKF's faglige konsulent, men han ved ikke, hvordan sagen endte. I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2020 var der et møde, hvor problemstillingen kom mere generelt op. Det gik op for ham under mødet, at man fra FPS' side tilsyneladende fast ansatte konstabler mv. under uddannelse til sergenter på CS-overenskomsten. Da der efter hans opfattelse var tale om en fejlagtig praksis, tog han sagen op over for C, FPS. Det første til mailen af 19. november 2020, hvor FPS erkendte, at man havde administreret fejlagtigt. Han ved ikke, om CS blev inddraget. Han ved heller ikke, om CS blev inddraget i forbindelse med tilblivelsen af forståelsespapiret i 2022. Han opfattede ikke den indsigelse, han rejste over for FPS, som en grænseproblemstilling, men som en indsigelse mod en forkert forvaltning. Artiklen i Fagligt Forsvar fra sommeren 2017 beskriver den fejlagtige forvaltning. Han blev først opmærksom på artiklen i 2020. Problemstillingen om overenskomstforholdene for konstabler mv. under uddannelse til sergent har ham bekendt ikke været til drøftelse forud for overenskomstforhandlingerne i 2020.

E var med til de møder, der blev holdt i 2020, hvor HKKF gjorde indsigelse over for FPS i anledning af den fejlagtige praksis. Hun var endvidere sagsbehandler på nogle af de sager, der blev rejst i anledning af denne praksis.

F har forklaret bl.a., at han er uddannet speditør. Han var ansat i Forsvarsministeriet fra 1971 til 1996. Derefter var han ansat som konsulent i HKKF indtil 2015.

Det giver efter hans opfattelse ikke mening at tale om sergentarbejde. Man er i militæret inddelt efter rang.

G har forklaret bl.a., at han har været ansat i Forsvaret siden 1989. Han har været ansat i HKKF siden 2006. Fra 2012 til 2018 var han næstformand. Han er nu faglig konsulent.

En militær persons grad er afgørende for, hvilken overenskomst, den pågældende hører til. Han har ikke før den foreliggende sag hørt det synspunkt, at funktionen skulle være afgørende. Han har heller ikke hørt udtrykket sergentarbejde.

Efter at ansøgningssystemet blev indført i 2014, etablerede FPS omkring 2015 en praksisændring, således at konstabler mv., der var ansat i en sergentstilling med henblik på udnævnelse til sergent, blev ansat på CS-overenskomsten. HKKF var ikke inddraget i denne praksisændring og blev heller ikke orienteret om den.

Han husker ikke artiklen i Fagligt Forsvar fra sommeren 2017, men artiklen beskriver praksis efter ændringen til den fejlagtige praksis. Han er ikke klar over, om spørgsmålet blev taget op i 2017, men han ved, at det blev taget op i 2020. Det skete på baggrund af en række konkrete sager.

H har forklaret bl.a., at han er ansat i Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD) som sekretariatschef. Han har været i HOD i 20 år. Han er major i Hæren. HOD tilhører AC-familien.

Hvis en person er ansat som f.eks. major, er vedkommende omfattet af HOD-overenskomsten uanset uddannelsesmæssig baggrund. Udnævnelse er ikke en forudsætning. Det afgørende er, om man ansættes til officersarbejde. Under late entry ordningen sker der udnævnelse til kaptajn/kaptajnløjtnant.

### **Parternes argumenter**

Klager har anført bl.a., at CS-overenskomsten er en funktionsoverenskomst, og at alt sergentarbejde er omfattet af overenskomsten, uanset hvilken uddannelse, stillingsindehaveren har. Dette har altid været forståelsen af overenskomsten og aftalen mellem overenskomtparterne og er tilmed blevet stadfæstet i grænseaftalen mellem CS, HKKF og FPS. Overenskomstens ordlyd understreger dette, da den beskriver ”sergenter” og ikke ”uddannede sergenter”. Der er mange eksempler på brugen af ordet ”udnævnelse” og lign. i HKKF-overenskomsten. Anderledes med hensyn til CS-overenskomsten. Det må have formodningen for sig, at artiklen i Fagligt Forsvar, sommeren 2017, afspejler den måde, HKKF forstod overenskomstdækningen på.

Afgrænsningen i overenskomsten indebærer, at sergentelever og sergenter, herunder sergenter med en uddannelsesaftale, er omfattet af CS-overenskomsten, da der ikke i overenskomsten stilles noget krav om, at stillingsindehaveren har en bestemt uddannelse. Cirkulærebemærkningen til HKKF-overenskomstens § 8, stk. 7, strider derfor mod den overenskomst som CS har med FPS. CS har ikke accepteret den praksisændring, som skete i 2020, og som i 2022 blev nedskrevet i forståelsespapiret mellem FPS og HKKF. CS var ikke involveret i praksisændringen.

Sergentelever til den grundlæggende så sergentuddannelse (7 mdr.) rekrutteres direkte fra værnepligt og hjemsendte, der har gennemført en basisuddannelse i Forsvaret. Disse er alle omfattet af CS organisationsaftale uanset værn. Siden 2014 har eleverne som en konsekvens af budgetanalysen ikke fået løn, men SU.

Den afkortede sergentuddannelse (4 mdr.) – også benævnt sergentuddannelsen for stampersonel – tages af fast tjenestegørende personel, der kommer fra en stamenhed og som har erfaring i Forsvaret. Det kan være en konstabel, der ønsker at dygtiggøre sig med henblik på at søge en sergentstilling på et senere tidspunkt eller en konstabel, som allerede har søgt og fået en sergentstilling, hvor der er indgået en uddannelsesaftale om, at vedkommende skal tage den afkortede sergentuddannelse.

Det har været praksis efter indførelsen af ansøgningsystemet i Forsvaret i 2014, af sergenter, uanset om de havde en sergentuddannelse eller ej, blev ansat på CS organisationsaftale. Når en medarbejder søger og ansættes i en sergentstilling, tages der ved ansættelsen stilling til, hvorvidt den pågældende vurderes at have de kvalifikationer, der foreskrives. Hvis ansøgeren ikke opfylder uddannelseskrauet dvs. ikke har sergentuddannelsen, så ansættes vedkommende i sergentstillingen med en uddannelsesaftale og fungerer i stillingen sideløbende med gennemførelse af den afkortede sergentuddannelse. Der er ikke afgørende forskel på før og efter udnævnelsen, når medarbejderen først bestrider stillingen. Hvis det var tilfældet, skulle konstablen, overkonstablen eller korporalen være forblevet i sin oprindelige stilling indtil sergentuddannelsen var gennemført og først derefter søge og placeres i en stilling som sergent.

Det understøttes desuden af FPS' forvaltningsgrundlag FPSVEJL 401-1 Vejledning for bemandingssystemet (senest opdateret den 31. juli 2020), hvor det i afsnit 5.7.1 Uddannelsesaftaler – stampersonel fremgår: ”Hvis en medarbejder fra stampersonalegruppen søger og får en stilling på et højere niveau, uden at have de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger, indgås der en uddannelsesaftale. I perioden frem til, at medarbejderen opfylder uddannelsesaftalen, oppebærer denne løn og pension i henhold til den højere stillings funktionsniveau (dog ikke uddannelsestillæg). Når betingelserne i uddannelsesaftalen er opfyldt, kan der ske udnævnelse.”

Der er også den måde, hvorpå man overenskomstmæssigt har indplaceret sergenter med uddannelsesaftaler i Søværnet og i Flyvevåbnet.

Hvis ikke CS-overenskomsten skal forstås som en funktionsoverenskomst, vil der for så vidt angår personer, der uddanner sig til sergenter, gælde noget andet end det, der gælder for personer, som uddanner sig til stillinger omfattet af HOD-overenskomsten. Af Forsvarskommandoens cirkulæreskrivelse af 28. oktober 2019 om såkaldt late entry fremgår, at der blev skabt den mulighed, at man kunne udnævne senior- og oversergenter til kaptajner, uden at de havde officersuddannelsen.

Cirkulærebemærkningen i HKKF-overenskomsten strider derfor mod CS' overenskomst og grænseaftalen. FPS har betegnet forståelsespapiret og cirkulærebemærkningen som en praksisændring, hvilket alene vil give mening, hvis der tidligere havde været enighed om, at Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler i sergentstillinger havde været omfattet af CS-overenskomsten.

Der er ikke indgået nogen aftale om, at Hærens konstabler, overkonstabler og korporaler i sergentstillinger skulle være undtaget fra CS-overenskomsten eller at CS på anden vis har accepteret dette.

Indklagede har anført bl.a., at konstabler mv. i Hæren ubestridt er omfattet af HKKF overenskomsten, og at sergenter er omfattet af CS overenskomsten. Det følger heraf, at konstabler mv. i Hæren, uanset om de midlertidigt bestrider en sergentstilling, ikke kan lønindplaceres på CS-overenskomsten, allerede fordi de ikke er sergenter. Forsvaret er en hierarkisk organisation, hvor klarhed omkring grad og rang er af afgørende betydning for de kerneopgaver, der udføres. Det følger heraf, at opnåelsen af en bestemt grad og rang er formaliseret, så der skal ske udnævnelse, før man for eksempel kan opnå titel som sergent. En konstabel er således, uanset om vedkommende midlertidigt fungerer i en sergentstilling per definition og uomtvisteligt konstabel og ikke sergent. I det øjeblik en konstabel udnævnes til sergent efter endt uddannelse, vil vedkommende herefter henhøre under CS-

overenskomstens område, da vedkommende på dette tidspunkt per definition og uomtvisteligt er sergent.

De militære overenskomster, herunder CS-overenskomsten, er ikke funktionsoverenskomster. Det ville stride mod helt grundlæggende principper i Forsvaret og i øvrigt være misvisende at definere en konstabel som en sergent, blot fordi konstablen fungerer midlertidigt i en sergentstilling, og dette finder i øvrigt ikke støtte nogen steder i aftalegrundlaget. I CS-overenskomstens § 5 er de forskellige lønsatser således fordelt efter titel, herunder f.eks. sergent, oversergent og chefsergent. En konstabel bærer ingen af disse titler og kan således ikke indplaceres på disse løntrin. Der er til gengæld i HKKF-overenskomstens § 8, stk. 6, hjemlet et midlertidigt befalingsmandstillæg, når en konstabel midlertidigt fungerer i en befalingsmandsstilling (sergent).

Praksis for så vidt angår late entry modellen understøtter, at de militære overenskomster anvendes som udnævnelsesoverenskomster og ikke som funktionsoverenskomster, idet senior- og chefsergenter, der udnævnes til kaptajn/kaptajnløjtnant overgår fra CS-overenskomsten til aftalegrundlaget for officerer. Det fremgår således af Forsvarskommandoens cirkulæreskrivelse af 28. oktober 2019, at cheferne kan udnævne senior- og chefsergenter, som har søgt og fået en stilling på M321 niveau til kaptajn/kaptajnløjtnant (late entry).

At der i en årrække mellem 2014 og 2020 har været en forkert forvaltning i Forsvaret kan ikke føre til et andet resultat. Forståelsespapiret mellem PFS og HKKF skal ikke anses som en senere indgået aftale i forhold til hverken HKKF- eller CS-overenskomsten, men skal betragtes som en formalisering af overenskomstparternes drøftelser om overenskomsternes dækningsområde forud for OK21. Forståelsespapiret strider ikke mod FPS' overenskomstaftale med CS. I grænseaftalen mellem CS og HKKF af 22. juli 1986 beskrives, at HKKF har forhandlings- og aftaleretten for ”følgende personalegrupper i hæren: konstabelelever, konstabler, overkonstabler samt korporaler”. Ligeledes beskrives i HKKF-overenskomsten, at denne omfatter konstabelelever, ansatte på værnepligtstilignende vilkår, konstabler, overkonstabler og korporaler i Hæren. Aftaler mellem FPS og HKKF, der omhandler netop denne personalegruppe, strider ikke mod overenskomstaftaler indgået mellem PFS og CS for de deraf omfattede personalegrupper. Der har tilmed mellem PFS, CS og HKKF været enighed om den skete forvaltningsændring, hvorefter Hærens konstabler mv. under midlertidig varetagelse af en sergentstilling vedbliver med at være aflønnet efter HKKF-overenskomsten, som deres stilling og rang tilsiger, indtil GSU er gennemført og udnævnelse til sergent kan ske. PFS havde i 2020 mundtlige drøftelser med henholdsvis HKKF ved næstformand D og CS ved formand B om grænsedragningen mellem HKKF- og CS- overenskomsten, hvor parterne opnåede enighed om forvaltningen af konstabler mv., der fungerer i en sergentstilling, således som det fremgår af mailkorrespondancen. CS blev inddraget behørigt i disse drøftelser. Det følger således af intern mail af 19. november 2020, at der blev udarbejdet et udkast til en mail til næstformanden for HKKF, hvoraf det fremgår, at der var enighed mellem alle tre parter. Ligeledes fremgår det af mailudkast af 5. november 2020 til behandlingsafdelingen i FPS, at der var opnået enighed med både CS og HKKF om forvaltningen. Der blev samme dag sendt en mail om ændringerne til næstformand i HKKF D. Den interne mailkorrespondance er formuleret på en sådan måde, at den med tydelighed viser, at der internt i PFS var igangsat et arbejde med at bekræfte en række samtaler mellem PFS og HKKF samt mellem PFS og CS, som havde ført til enighed om forvaltningen. Hos PFS eksisterer der en langvarig praksis for mundtlig tvistløsning og et pragmatisk samarbejde med de faglige organisationer, særligt på det militære område.

Selv hvis det måtte blive lagt til grund, at CS ikke blev inddraget i praksisændringen i 2020 eller i udarbejdelsen af forståelsespapiret i 2022, har FPS under alle omstændigheder været berettiget og forpligtet til at ændre sin praksis, da det viste sig, at den var forkert.

Frilisten fra 1998 dokumenterer ifølge klager, at der på dette tidspunkt var tale om, at de ansattes funktion var styrende for overenskomstindplaceringen. Dette bestrides. Frilisten var i 1998 et udtryk for en generel beskrivelse af forskellige funktioner i Forsvaret, men beskriver netop også uddannelseskravene til stillingerne, herunder for sergenter, at ledelsesopgaver bestrides på grundlag af grunduddannelse og for konstabler, at personalet skal gennemføre den militære grunduddannelse.

Sammenfattende skal konstabler mv. i Hæren, der midlertidigt fungerer i en sergentstilling, indplaceres på HKKF-overenskomsten med befalingsmandstillæg, idet de i denne periode fortsat er konstabler, og da konstabler i Hæren henhører under HKKK's overenskomst. PFS har med rette formaliseret praksisændringen, i øvrigt efter mundtlig aftale med CS, i et forståelsespapir med HKKF, idet der er tale om en personalegruppe, som henhører under HKKF's forhandlingsområde.

Biintervenienten har tilsluttet sig indklagedes argumentation og har herudover anført bl.a., at den overenskomstmæssige indplacering af det kontraktansatte militære personel på HKKF's og CS' område alene sker på baggrund af uddannelse og udnævnelse (grad).

I 2015/2016 ændrede FPS af egen drift – det vil sige uden inddragelse af hverken HKKF eller CS – efter overgangen fra beordringssystemet til ansøgningssystemet i 2014 sin forvaltning af overenskomsterne med de to organisationer. Konstabler mv., som søgte at opnå ansættelse i en stilling på sergentniveau, og som havde en uddannelsesaftale (GSU) blev herefter ydet basisløn som sergent efter CS-overenskomsten. Konstablen mv. modtog i perioden ikke længere befalingsmandstillæg efter HKKF-overenskomstens § 8, stk. 6, eller engangsvederlag efter § 8, stk. 7. Efter at HKKF i 2020 rejste problemstillingen overfor FPS blev forvaltningen genoprettet i overensstemmelse med den forvaltning, som havde eksisteret i perioden fra 1985 til ca. 2015. Det er uklart, hvorfor problemstillingen først blev rejst af HKKF i 2020, men det kan dog formentlig hænge sammen med et manglende kendskab til eller en manglende opmærksomhed i HKKF's politiske niveau på FPS' ændrede forvaltning. Det er korrekt, at HKKF's blad i en artikel i 2017 gengav FPS' daværende forvaltning. Artiklen er sandsynligvis udarbejdet på baggrund af den fejlagtige forvaltning, som dengang fremgik af Forsvarets hjemmeside. Artiklens indhold er ikke godkendt på det politiske niveau i HKKF, ligesom den ubestridt ikke giver udtryk for en forhandlet ændring i dækningsområdet for henholdsvis CS-overenskomsten og HKKF-overenskomsten. Artiklen har derfor ingen relevans for afgørelsen. Forsvarets overenskomststridige fejlforvaltning kan naturligvis ikke ændre på dækningsområderne for de respektive overenskomster.

Frilisten var et arbejdsredskab for Forsvarets ledelse og har på intet tidspunkt siden overgangen fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse været inddraget i eller været en del af overenskomstforhandlingerne på Forsvarets område, så vidt det er HKKF bekendt. Ligeledes var frilisten ikke en del af drøftelserne mellem HKKF, CS og Forsvarsministeriet i 1985 eller mellem HKKF og CS i forbindelse med indgåelsen af grænseaftalen i 1986. Frilisten har derfor ingen relevans for afgørelsen af sagen.

HKKF's dækningsområde omfatter konstabelelever, konstabler, overkonstabler og korporaler i Hæren. En konstabel mv., som søger og får en stilling på sergentniveau, og som forudsætning for at forblive i stillingen skal gennemføre GSU, forbliver ubestridt og ubestrideligt konstabel mv. under

hele uddannelsen. Klagers synspunkt er således i strid med ordlyden af såvel HKKF-overenskomsten som den med Forsvarsministeriet aftalte forhandlingsret, jf. grænseaftalen.

Kendetegnende for en funktionsoverenskomst er, at dækningsområdet for overenskomsten er udformet på baggrund af en række nærmere undertiden meget detaljerede beskrevne arbejdsopgaver/funktioner. CS-overenskomstens dækningsområde er til forskel herfra udelukkende baseret på en opstilling af gradsbetegnelser. Tilsvarende er CS-overenskomstens aflønningsrammer opbygget udelukkende på baggrund af grad/rang. Da også officerernes overenskomst er en overenskomst, som er bygget op omkring grad/rang, skulle CS-overenskomsten i givet fald være den eneste militære overenskomst, som er en funktionsoverenskomst. CS-overenskomsten udmærker sig imidlertid generelt ved ikke at indeholde en eneste funktionsbeskrivelse. Det henhører under Forsvarets ledelsesret at bestemme, hvilke opgaver og funktioner der henhører under de enkelte militære grader. Det står således Forsvaret frit for at ændre Forsvarets struktur og i forbindelse hermed flytte funktioner fra en gruppe til en anden, eksempelvis opgaver fra sergenter til korporaler og omvendt. Der er ingen holdepunkter i CS-overenskomsten eller de øvrige militære overenskomster for at Forsvaret skulle have afgivet denne ledelsesret.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår den situation, at en militærperson, som er omfattet af HKKF-overenskomsten, f.eks. en konstabel, efter ansøgning bliver ansat i en sergentstilling og får en uddannelsesaftale til gennemførelse af den forkortede grundlæggende sergentuddannelse (GSU) med henblik på udnævnelse til sergent efter vel afsluttet uddannelsesforløb. Spørgsmålet er, om konstablen overgår til CS-overenskomsten for bl.a. sergenter straks ved ansættelsen, eller om dette først sker efter udnævnelse til sergent.

Klager har til støtte for, at konstablen mv. overgår til CS-overenskomsten straks ved ansættelsen, som sit overordnede anbringende anført, at CS-overenskomsten er en funktionsoverenskomst, hvilket indebærer, at alt sergentarbejde er omfattet af overenskomsten, medmindre der er tale om en midlertidig ansættelse. Indklagede har bestridt, at CS-overenskomsten er en funktionsoverenskomst og har overordnet anført, at en fortolkning af CS- og HKKF-overenskomsterne i lyset af grænseaftalen af 22. juli 1986 fører til, at man først kommer ind under CS-overenskomsten, når man ved udnævnelse har opnået titel og rang som sergent.

Der er enighed om, at en konstabel mv., som midlertidigt fungerer i en sergentstilling, f.eks. i forbindelse med, at en sergent går på barselsorlov eller under en mission bliver såret eller dræbt, forbliver under HKKF-overenskomsten under den midlertidige funktion.

Grænseaftalen af 22. juli 1986 mellem CS og HKKF om organisering af kontraktansat militært personel omfatter ”følgende personalegrupper i hæren: konstabelelever, konstabler, overkonstabler samt korporaler” og bestemmer, at forhandlings- og aftaleretten for ”dette personel udøves af HKKF”, mens organisationsområdet CS omfatter ”øvrigt kontraktansat militært personel”.

Det fremgår af HKKF-overenskomsten af 1. april 2021, at dækningsområdet er ”konstabelelever, ansatte på værnepligtslignende vilkår, konstabler, overkonstabler og korporaler i hæren”. Af CS-overenskomsten, jf. cirkulære nr. 9629 af 13. august 2021, fremgår, at dækningsområdet er ”gældende for følgende stampersonel, der ansættes den 1. april 2015 eller senere under Forsvarsministeriet med



tilhørende myndigheder: ... b. Sergentelever, sergenter, oversergenter, seniorsergenter og chefsergenter i Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet.”

Ingen af de to overenskomster indeholder bestemmelser om, at en militærperson omfattes af overenskomsten, hvis vedkommende uden at være f.eks. sergent udfører arbejde som sergent. CS-overenskomsten indeholder heller ikke nogen funktionsbeskrivelse af sergentstillingen.

Jeg finder, at en fortolkning af overenskomsterne i lyset af grænseaftalen fører til, at det afgørende for, hvilken af de to overenskomster, en militærperson henhører under, er om den pågældende er konstabel mv. eller sergent mv. og ikke om den pågældende varetager funktioner som konstabel mv. eller sergent mv. En konstabel mv., der er ansat i en sergentstilling med henblik på udnævnelse til sergent efter vel afsluttet uddannelsesforløb, fungerer efter ansættelsen som sergent, men er først sergent, når udnævnelse hertil har fundet sted.

Dette resultat understøttes efter min opfattelse af bestemmelserne i HKKF-overenskomstens § 8, stk. 6 og 7. Af § 8, stk. 6, fremgår, at der ved midlertidig anvendelse af personel af konstabelgruppen i en befalingsmandsstilling af mere end 7 kalenderdages varighed ydes et midlertidigt befalingsmandstillæg på 11.900 kr. Af § 8, stk. 7, fremgår, at der ydes et engangsvederlag på 10.900 kr. til fast tjenestegørende personel, som har gennemført sergentuddannelsen. Disse bestemmelser forudsætter, at den pågældende, når betingelserne for at få udbetalt tillægget er opfyldt, er omfattet af HKKF-overenskomsten.

Frilisten af 24. august 1999 kan ikke føre til et andet resultat. Frilisten angår tjenestemandsansatte, men kan efter de forklaringer, der er afgivet, også være af betydning for ikke-tjenestemandsansatte. Imidlertid genfindes frilistens funktionsbeskrivelser ikke i HKKF- og CS-overenskomsterne, ligesom der ikke er henvist til frilisten i overenskomsterne. Funktionsbeskrivelserne i frilisten er endvidere ikke bindende, idet det som udgangspunkt til enhver tid er op til ledelsen i Forsvaret at fastsætte indholdet af f.eks. en sergentstilling.

Der skal herefter tages stilling til, om den modsatrettede praksis, der blev indført i 2015, og som var gældende indtil 2020, kan føre til et andet resultat.

Før 2014 kunne en konstabel mv. beordres til at påtage sig en sergentstilling og til at gennemføre sergentuddannelsen med henblik på udnævnelse til sergent. Under denne ordning fungerede konstablen i uddannelsesperioden i en sergentstilling uden ansøgning og uden ansættelse, og konstablen forblev efter en helt fast og mangeårig praksis på HKKF-overenskomsten med deraf følgende adgang til at oppebære tillæg efter overenskomstens § 8, stk. 6 og 7. Konstablen blev først ansat på CS-overenskomsten, når udnævnelse til sergent fandt sted. Det var et led i det ansøgningssystem, der blev indført i 2014, at en konstabel mv. efter ansøgning kunne ansættes i en sergentstilling og varetage denne stilling, mens konstablen gennemførte en forkortet uddannelse til sergent med efterfølgende mulighed for udnævnelse. Det fremgår af det ovenfor anførte, at jeg finder, at det ansøgnings- og ansættelsessystem, der blev indført i 2014, ikke giver grundlag for en anden praksis med hensyn til, hvornår en konstabel mv. overgår fra HKKF-overenskomsten til CS-overenskomsten, end den, der var gældende før 2014.

I 2015 indførte Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) en ny praksis, hvorefter en konstabel mv., som blev ansat i en sergentstilling med henblik på udnævnelse til sergent efter vel afsluttet uddannelsesforløb, overgik til CS-overenskomsten allerede ved ansættelsen og således ikke først ved

udnævnelsen. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at denne praksis blev indført på baggrund af en misforståelse fra FPS' side og i øvrigt uden at HKKF og CS blev inddraget eller orienteret. Da HKKF i 2020 gjorde indsigelse mod den nye praksis, erkendte FPS, at praksis var fejlagtig og ændrede praksis, således at overgang til CS-overenskomsten først skete ved udnævnelse til sergent.

Jeg finder, at HKKF hverken ved indførelsen af den fejlagtige praksis eller i den periode (fra 2015 til 2020), hvor denne praksis var i kraft, har ageret på en sådan måde, at HKKF er blevet bundet af den fejlagtige praksis med virkning for dækningsområderne for HKKF- og CS-overenskomsterne. En sådan virkning må kræve meget stærke holdepunkter, som ikke foreligger i den foreliggende situation, hvor den fejlagtige praksis som anført blev indført uden inddragelse eller orientering af HKKF, og hvor det efter bevisførelsen må lægges til grund, at HKKF først i forbindelse med forhandlingerne om OK21 i 2020 blev opmærksom på den fejlagtige praksis. Jeg finder, at artiklen i HKKF's blad Fagligt Forsvar fra sommeren 2017, hvor det siges, at en konstabel mv. overgår til CS-overenskomsten, når den pågældende indtræder i stillingen som sergent før gennemført sergentuddannelse, heller ikke binder HKKF, allerede fordi jeg efter bevisførelsen må lægge til grund, at HKKF's politiske ledelse ikke var opmærksom på artiklen og ikke havde tilsluttet sig indholdet.

Efter det anførte var FPS både berettiget og forpligtet til at ændre den fejlagtige praksis som sket.

Herefter tager jeg indklagedes frifindelsespåstand til følge.

### **Thi bestemmes**

Forsvarsministeriets Personalestyrelse frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar. Biintervenienten skal betale egne sagsomkostninger.

Thomas Rørdam